

N á v r h

NAŘÍZENÍ VLÁDY
ze dne **2013,**

kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Vláda nařizuje podle § 111 odst. 2 a § 112 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

Čl. I

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb., nařízení vlády č. 452/2009 Sb. a nařízení vlády č. 246/2012 Sb., se mění takto:

1. V § 1 písmeno a) zní:

„a) výši základní sazby minimální mzdy, výši další sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy,“.

2. V § 2 se číslo „48,10“ nahrazuje číslem „50,60“ a číslo „8 000“ se nahrazuje číslem „8 500“.

3. V § 3 odstavec 1 zní:

„(1) Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, takto:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	50,60	8 500
2.	55,90	9 400
3.	61,70	10 400
4.	68,10	11 400
5.	75,20	12 600
6.	83,00	13 900
7.	91,70	15 400
8.	101,20	17 000.“.

4. § 4 včetně nadpisu zní:

„§ 4

Sazba minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění
zaměstnanec

(1) Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí u zaměstnanec, který je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.

(2) Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, jde-li o zaměstnanec uvedeného v odstavci 1, činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100.“.

Čl. II

Účinnost

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. srpna 2013.

ODŮVODNĚNÍ

Obecná část

A. Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace podle obecných zásad (RIA)

1. Důvod předložení a cíle

1.1 Název

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

1.2 Definice problému

Úprava tzv. minimální a zaručené mzdy vytváří právní rámec ochrany zaměstnanců vykonávajících práci v některém ze základních pracovněprávních vztahů před jejich nepřiměřeně nízkým odměňováním. Jejím ústavním východiskem je čl. 28 Listiny základních práv a svobod, který deklaruje právo všech zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci. Minimální mzda je definována v § 111 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“), jako nejnižší přípustná výše odměny, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za práci v základním pracovněprávním vztahu, tj. v pracovním poměru a v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na úpravu minimální mzdy navazuje ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a k zaměstnancům, jimž je za práci poskytován plat (viz § 109 odst. 3 zákoníku práce), úprava tzv. zaručené mzdy a jejich nejnižších úrovní. Zaručenou mzdou je ve smyslu § 112 odst. 1 zákoníku práce mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle jeho ustanovení, podle smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru.

V § 111 odst. 2 a § 112 odst. 2 zákoníku práce je zakotveno zmocnění pro vládu stanovit nařízením jednak výši základní sazby minimální mzdy, částky nejnižších úrovní zaručené mzdy, jakož i podmínky pro jejich poskytování, a dále v dalších sazbách minimální mzdy a nejnižších úrovních zaručené mzdy zohlednit vlivy, které omezují pracovní uplatnění zaměstnance. Uvedené zmocnění je realizováno v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů,

avšak s výjimkou stanovení tzv. dalších sazeb – ty byly s účinností od 1. ledna 2013 nařízením vlády č. 246/2012 Sb. zrušeny. V tomto směru je tedy zákonné zmocnění nenaplněno.

1.3 Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

V souladu se zákonným zmocněním může vláda přikročit k úpravě výše základní sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Zpravidla tak má činit s účinností od počátku kalendářního roku, ale vyloučena není ani možnost změny v jeho průběhu.

K poslední úpravě výše základní měsíční sazby minimální mzdy na 8 000 Kč došlo od 1. ledna 2007; základní hodinová sazba minimální mzdy se zvýšila naposled s účinností od 1. července 2006 a činí 48,10 Kč. Přestože nedošlo od uvedené doby k úpravě hrubé minimální mzdy, čistá minimální mzda vzrostla v roce 2008 a 2009 vlivem přijatých změn v zákoně o daních z příjmů (výrazné zvýšení daňových slev a zohlednění tzv. daňového bonusu) a snížením povinných odvodů z mezd zaměstnanců na tzv. sociální pojištění. V následujícím období byl při úvahách o zvýšení minimální mzdy zohledněn krizový a pokrizový vývoj hospodářství u nás i ve světě. Nezvyšováním hrubé minimální mzdy nebyl vytvářen tlak na růst mzdových nákladů zaměstnavatelů a tlak přispívající k růstu nepříznivých tendencí na trhu práce. Návrh na zvýšení byl ministrem práce a sociálních věcí vládě předložen naposledy koncem roku 2011, a to ve dvou variantách (zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy o 400 nebo 500 Kč). Vzhledem k nepříznivé ekonomické situaci však vláda nakonec žádnou z variant neschválila.

Po období, ve kterém nebyla výše hrubé minimální mzdy měněna nařízením vlády, je nyní znovu navrhována její úprava. Ta by měla částečně zohlednit předchozí vývoj základních makroekonomických veličin ovlivňujících příjmy a životní úroveň zaměstnanců a přispět ke kompenzaci rostoucích životních nákladů, tak jak to předpokládá zmocnění v zákoníku práce.

Vzhledem k nárůstu spotřebitelských cen v letech 2007 – 2012 o 17,9 %, klesla ve stejném rozsahu reálná úroveň minimální mzdy. Vývoj indexu spotřebitelských cen, průměrné nominální a reálné mzdy v národním hospodářství (NH) od roku 2007 je zobrazen v níže uvedené tabulce.

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Meziroční index spotřebitelských cen (v %)	102,8	106,3	101,0	101,5	101,9	103,3
Meziroční index průměrné nominální mzdy v NH (v %)	107,2	107,8	103,3	102,2	102,4	102,7
Meziroční index průměrné reálné mzdy v NH (v %)	104,3	101,4	102,3	100,7	100,5	99,4

Zdroj: ČSÚ

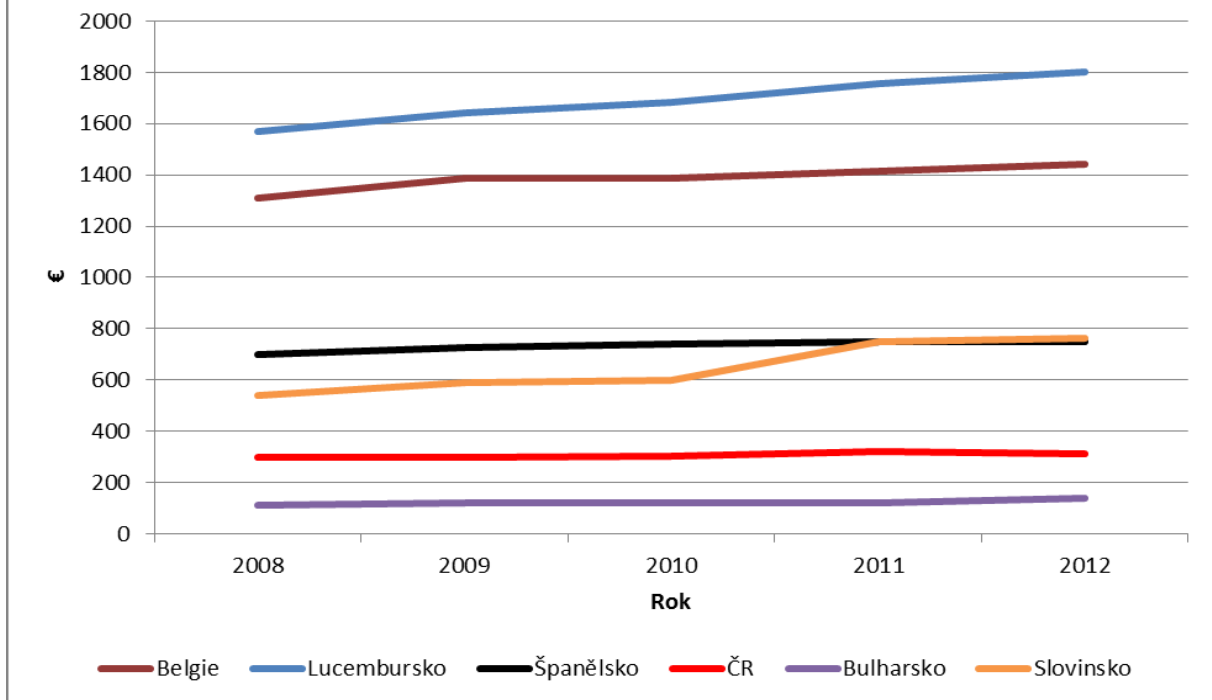
Průměrná mzda v národním hospodářství vzrostla od roku 2007 do roku 2012 téměř o 20 %. Podíl hrubé minimální a hrubé průměrné mzdy klesl z 38,2 % v roce 2007 na 31,9 % v roce 2012. Příznivější podíl čisté minimální a čisté průměrné mzdy se snížil ze 41,8 % v roce 2007 na 36,8 % v roce 2012.

Podíl čisté minimální mzdy a životního minima zvýšeného o normativní náklad na bydlení jednotlivce (pro nájemní byt v obci s počtem obyvatel od 50 000 do 99 999) klesl z cca 117 % v roce 2007 na 81 % v roce 2012. To znamená, že zaměstnanci pracujícím za minimální mzdu nestačí tato mzda na pokrytí jeho základních životních potřeb a musí mu být poskytována dávka - příspěvek na bydlení (v roce 2012 činil měsíčně 3 216 Kč).

Zvýšení minimální mzdy je navrhováno také proto, aby mohly být zabezpečovány její základní funkce. Měla by plnit nejen sociálně-ochrannou funkci, ale i motivační aspekt. Úroveň minimální mzdy by měla zabránit tomu, aby pro osoby s nízkou kvalifikací (zejména ve vícečlenných rodinách) nebylo výhodnější spoléhat se na zabezpečení dávkami pomoci v hmotné nouzi společně s dávkami státní sociální podpory.

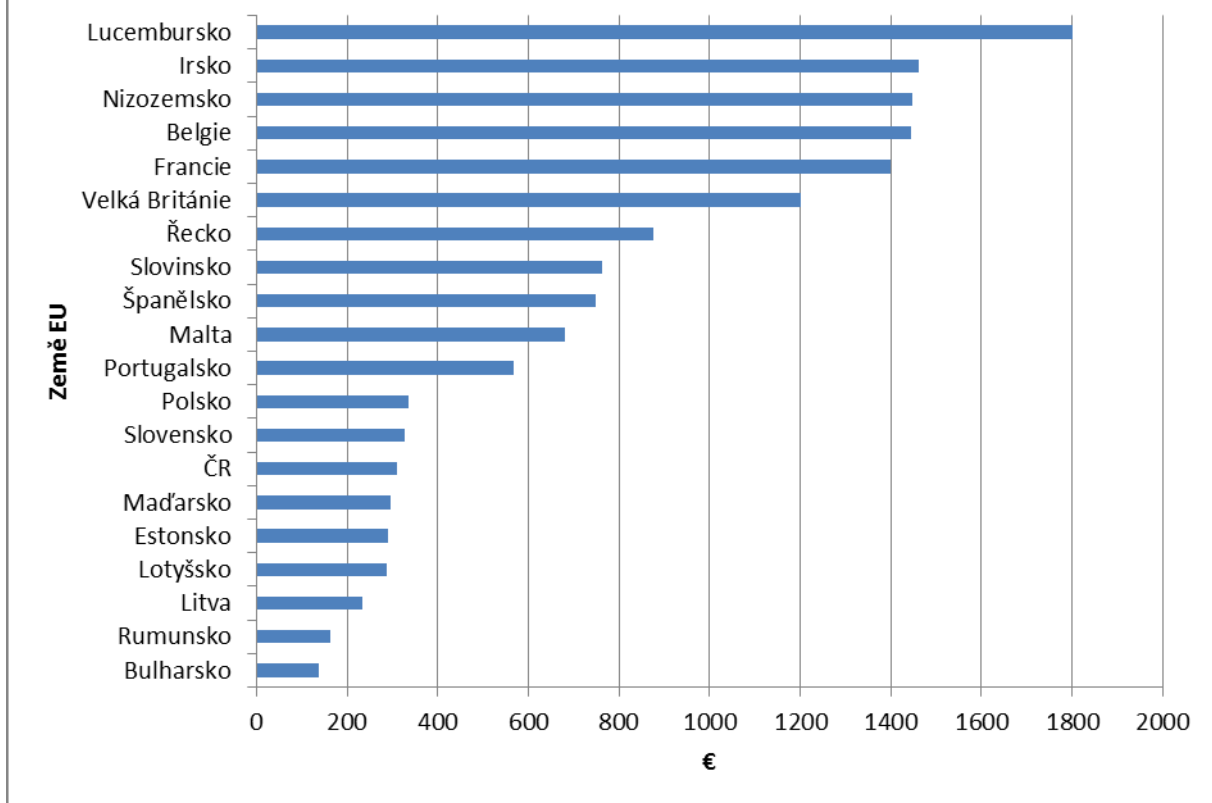
Ve většině zemí Evropské unie, kde je minimální mzda stanovena státní autoritou, tj. právním předpisem (20 členských zemí EU), došlo v průběhu let 2008 až 2012 k úpravám minimální mzdy. Každoročně byly minimální mzdy valorizovány např. nejen ve Francii nebo Nizozemsku, ale i ve Slovinsku, Polsku, Maďarsku a Slovensku. Pouze v ČR, Irsku, Estonsku a Litvě nebyly minimální mzdy zvyšovány. Úroveň minimální mzdy dosáhla v roce 2012 v ČR 310 eur. Nižší minimální mzda než v ČR byla jen v pobaltských republikách, Maďarsku, Rumunsku a Bulharsku. Odstup ČR od zemí, kde je dosahována nejvyšší úroveň minimální mzdy, je cca 1 000 – 1 500 eur.

Vývoj úrovně minimální mzdy ve vybraných zemích EU



Pozn.: U zemí, které nejsou členy Eurozóny, se projevují i změny kurzů jejich měn vůči EUR.

Výše minimální mzdy v zemích EU v roce 2012



Nezvyšování minimální mzdy přispělo rovněž k tomu, že podle srovnatelných údajů Eurostatu dosáhl podíl minimální a průměrné mzdy v průmyslu, stavebnictví a službách nejnižšího podílu ze všech sledovaných zemí a v roce 2011 činil 32,5 %.

Právní úprava účinná do 31. prosince 2012 umožňovala v odůvodněných případech využít tzv. dalších (nižších) sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro mladé (od 18 do 21 let), mladistvé a invalidní zaměstnance, a to s cílem zvýšit jejich uplatnění a konkurenceschopnost na trhu práce v porovnání s ostatními zaměstnanci. Na základě odborných diskuzí a jednání, které se uskutečnily na různých úrovních mezi věcně zainteresovanými subjekty (zejména mezi zástupci osob zdravotně postižených, zaměstnavatelů, zaměstnanců a orgánů státní správy) však převážil názor, že by měl být upřednostněn a důsledně dodržován princip rovnosti v odměňování v pracovněprávních vztazích u všech zaměstnanců před principem podpory zaměstnatelnosti mladistvých, mladých a invalidních zaměstnanců. Na jeho podporu proto byly všechny další sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy s účinností od 1. ledna 2013 zrušeny. Tím došlo ke sjednocení úrovně ochrany před nízkým odměňováním za práci u všech zaměstnanců bez rozdílu.

Podle zkušeností Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených, která disponuje informacemi přímo od subjektů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením (jak od zaměstnavatelů z podnikatelské sféry, tak z neziskových organizací), zrušení možnosti doplatků do nižších sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy spolu s uplatněním zásadních změn zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, u řady těchto zaměstnavatelů způsobilo otřesy a nestabilitu, zkracování pracovních úvazků nebo dokonce snižování počtu zaměstnanců. Uvedené důsledky lze dokumentovat na následujících konkrétních příkladech:

Karko, výrobní družstvo nevidomých – zaměstnává převážně mentálně postižené a nevidomé zaměstnance, zabývá se např. zpracováním dřeva, výrobou dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, výrobou školních a kancelářských potřeb (kromě výrobků z papíru), bižuterie, kartáčnického a konfekčního zboží, deštníků, upomínkových předmětů atd.

	duben 2011	duben 2012	duben 2013
počet zaměstnanců	264	239	218
počet zaměstnanců ZP	231	207	187
přepoč. počet ZP zaměstnanců	177,22	166,36	127,8
počet ZP zaměstnanců s dopl.do MM	78	73	104

doplatky do MM*	97 920	89 007	138 381
osobní náklady všech zaměstnanců	2 302 197	2 242 011	2 206 828
osobní náklady ZP zaměstnanců	1 502 985	1 360 316	1 271 803
	čtvrtletí 2011	čtvrtletí 2012	leden-březen 2013
§ 76+§ 78 zákona o zaměstnanosti	5 579 643	4 532 739	4 076 213
	rok 2011	rok 2012	předpoklad 2013
§ 76+§ 78 zákona o zaměstnanosti	22 318 572	18 130 957	16 304 851

nutné snížení přepočteného počtu ZP zaměstnanců v závislosti na výkonnosti (jinak by bylo nutné propustit odpovídající počet ZP zaměstnanců): duben 2012 - duben 2013		38,56
rozdíl příspěvků předpoklad 2013 - rok 2011 (rok)	snížení o	6 013 721
rozdíl doplatků do MM duben 2013 - duben 2012*	zvýšení (měsíčně) o	49 374
navýšení doplatků do MM od 7/2013 měsíčně (při 8 400)*	dodatečné zvýšení o	22 099
navýšení doplatků do MM od 7/2013 měsíčně (při 8 500)*	dodatečné zvýšení o	23 122
navýšení doplatků do MM od 7/2013 měsíčně (při 8 600)*	dodatečné zvýšení o	23 637

*) jedná se o čisté mzdové náklady, k nimž náleží ještě 34% odvodů

Z tabulky je zřejmé, že došlo k ekonomickým dopadům ve dvou úrovních:

1. zrušení doplatků do nižší sazby minimální mzdy (50/75%) přinutilo zaměstnavatele tohoto typu ke snížení hodinových úvazků u méně výkonných zaměstnanců se zdravotním postižením, čímž eliminovali přímé zvýšení doplatků - osobních nákladů (jen částečně krytých příspěvkem podle § 78 zákona o zaměstnanosti). Toto snížení má dopad na průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením, na něž je možno čerpat příspěvek podle § 78, přičemž snížení příspěvků neodpovídá poklesu nákladů.

2. Rozhodující vliv evidentně měla změna legislativy v roce 2012 - přesunutí příspěvků na provoz chráněné pracovní dílny do druhé části příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti spolu se snížením příspěvku na 75% osobních nákladů mělo přímý, meziroční dopad do nákladů družstva více než 6 mil. Kč.

Pozn.: Měsíc duben se v případě družstva KARKO vyznačoval neobvykle vysokým využitím kapacity (nárazová zakázka), oproti roku 2012, v průměrně zakázkově pokrytém měsíci by dopady zvýšení MM byly cca o 1/3 vyšší.

Firma Granum, spol. s r.o. – zabývá se vlastní výrobou, nákupem a prodejem krmiv a chovatelských potřeb pro drobná zvířata, zaměstnává těžce tělesně postižené zaměstnance, upoutané na invalidních vozících. Většina z nich dosud nedostala nikdy žádnou pracovní příležitost. Pro tyto lidi je práce terapií, která jim aspoň trochu usnadní vyrovnat se s krutým osudem, který je potkal a zbaví je pocitu zbytečnosti.

	duben 2011	duben 2012	duben 2013
počet zaměstnanců	56	50	58
počet zaměstnanců ZP	32	30	37
přepočt. počet ZP zaměstnanců	27,13	24,91	22,59

počet ZP zaměstnanců s dopl.do MM	0	0	0
doplatky do MM	0	0	0
osobní náklady všech zaměstnanců	597 637	552 511	582 167
osobní náklady ZP zaměstnanců	201 856	178 133	217 901
	čtvrtletí 2011	čtvrtletí 2012	leden-březen 2013
§76+§78 zákona o zaměstnanosti	883 409	724 901	684 614
	rok 2011	rok 2012	předpoklad 2013
§76+§78 zákona o zaměstnanosti	3 533 635	2 899 603	2 738 456

nutné snížení přepočteného počtu ZP zaměstnanců v závislosti na výkonnosti (jinak by bylo nutné propustit odpovídající počet ZP zaměstnanců): duben 2012 - duben 2013		8,13
rozdíl příspěvků předpoklad 2013 - rok 2011 (rok)	snížení o	795 179
zvýšení mzdových nákladů vlivem doplatků do MM duben 2013 - duben 2012	zvýšení (měsíčně) o	39 000
navýšení doplatků do MM od 7/2013 měsíčně (při 8400)	dodatečné zvýšení o	11 000
navýšení doplatků do MM od 7/2013 měsíčně (při 8500)	dodatečné zvýšení o	11 600
navýšení doplatků do MM od 7/2013 měsíčně (při 8600)	dodatečné zvýšení o	12 100

Situace v případě tohoto zaměstnavatele se liší zejména odměňováním zaměstnanců časovou mzdou. Obdobně jako v případě firmy KARKO, zde největší část dopadů znamenala změna legislativy v roce 2012.

Drutěva, výrobní družstvo

	duben 2011	duben 2012	duben 2013
počet zaměstnanců	163	171	167
počet zaměstnanců ZP	131	144	142
přepočt.počet ZP zaměstnanců	98,07	107,73	93,82
počet ZP zaměstnanců s dopl.do MM *	0	0	0
doplatky do MM *	0	0	0
osobní náklady všech zaměstnanců	1 372 394	1 608 437	1 729 071
osobní náklady ZP zaměstnanců	730 118	954 197	1 130 459
	čtvrtletí 2011	čtvrtletí 2012	1. - 3. 2013
§76+§78 zákona o zaměstnanosti	3 003 885	3 103 688	2 982 698
	rok 2011	rok 2012	předpokl. 2013
§76+§78 zákona o zaměstnanosti	12 015 541	12 414 751	12 000 000

nutné snížení přepočteného počtu ZP zaměstnanců v závislosti na výkonnosti (jinak by bylo nutné propustit odpovídající počet ZP zaměstnanců): duben 2012	13,91
--	-------

- duben 2013		
rozdíl příspěvků předpoklad 2013 - rok 2011 (rok)	snížení o	15 541
zvýšení mzdových nákladů vlivem doplatků do MM duben 2013 - duben 2012*	zvýšení (měsíčně) o	188 000
navýšení doplatků do MM od 7/2013 měsíčně (při 8400)*	dodatečné zvýšení o	35 000
navýšení doplatků do MM od 7/2013 měsíčně (při 8500)*	dodatečné zvýšení o	43 000
navýšení doplatků do MM od 7/2013 měsíčně (při 8600)*	dodatečné zvýšení o	52 000

* Zaměstnanci v.d. Drutěva jsou odměňováni měsíční a časovou mzdou, při které je dodržena minimální mzda Kč 48,10 (Kč 8 000,- měsíčně), proto neuplatňuje doplatky do MM, dopad je přímo do mzdových nákladů.

Další zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy u zaměstnanců, kteří jsou poživateli invalidních důchodů pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, by podle názoru Svazu českých a moravských výrobních družstev a Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR vedlo k prohloubení uvedených problémů a k novému propouštění zaměstnanců se zdravotním postižením. Zvýšení minimální mzdy u zaměstnanců, kteří objektivně nemohou podat odpovídající pracovní výkon, způsobuje nerovnost a demotivaci některých zaměstnanců v tzv. smíšených kolektivech, kteří při výkonu stejné práce tohoto výkonu za shodnou minimální mzdu dosahují. Proto se u uvedených zaměstnanců nový růst minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy nenavrhuje. Následující období by mělo být využito pro nalezení vhodné formy pracovního zapojení invalidních osob, objektivně schopných dosáhnout nízkého pracovního výkonu, mimo pracovněprávní vztah. Problém této skupiny zaměstnanců by však neměl být důvodem pro nezvyšování minimální mzdy obecně.

Negativní vliv zvýšení minimální mzdy pro osoby se zdravotním postižením se projevil a projeví se i v budoucnu při poskytování náhrady za ztrátu na výdělků. Podle § 371 odst. 1 zákoníku práce náhrada za ztrátu na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.

Podle § 371 odst. 3 zákoníku práce náhrada za ztrátu na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity podle odstavce 1 přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy (§ 111). Pobíral-li

zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru. Před 1. lednem 2013 v případě zaměstnance, který byl poživatелеm invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně, činila sazba minimální mzdy 75 % minimální mzdy, tj. 6 000 Kč. Od 1. ledna 2013 i u těchto zaměstnanců činí minimální mzda 8 000 Kč. V případě, že se od průměrného výdělku před vznikem škody od 1. ledna 2013 odečítá místo 6 000 Kč částka 8 000 Kč, dojde u poškozených ke snížení náhrady za ztrátu na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti a v řadě případů k zániku práva na tuto náhradu. Tento negativní vliv by se v budoucnu po dalším zvýšení minimální mzdy osob se zdravotním postižením ještě prohloubil. Dosud není jednotný postup pojišťoven ani u osob, které náhradu za ztrátu na výdělků pobíraly již před 1. lednem 2013. Obdobná situace platí i při odškodňování osob podle občanského zákoníku. Některé pojišťovny snížily nebo odebraly tuto náhradu i osobám, kterým již byla určitá výše poskytována před 1. lednem 2013. Rozhodnutí o správném postupu v těchto případech přísluší pouze soudu, takže může trvat dlouhou dobu, než se případně domohou svého práva na poskytování náhrady škody v původní výši.

1.4 Identifikace dotčených subjektů

Dotčenými subjekty navrhované právní úpravy jsou:

- zaměstnanci odměňovaní na současné úrovni minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy,
- zaměstnanci, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně,
- zaměstnavatelé

1.5 Popis cílového stavu

Zvýšení základní sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy.

Stanovení nižší sazby minimální mzdy a nižších sazeb nejnižších úrovní zaručené mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, resp. ponechání jejich výše na současné úrovni.

1.6 Zhodnocení rizika

Nezvýšením základní sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy by nebyl zohledněn předchozí vývoj základních makroekonomických veličin ovlivňujících příjmy a životní úroveň zaměstnanců, vývoj indexu spotřebitelských cen, nominální a reálné mzdy od posledního zvýšení. Prohloubila by se také demotivace k práci a zvýšil by se počet osob závislých na pomoci z veřejných rozpočtů.

Nezachováním současné úrovně minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy u zaměstnanců, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, by zejména hrozilo riziko rušení pracovních míst pro zdravotně postižené osoby nebo (další) zkracování jejich pracovních úvazků. Prohloubila by se také nerovnost v odměňování za práci mezi osobami, které za stejnou mzdu podávají rozdílný pracovní výkon.

2. Návrh variant řešení

2.1 Návrh možných řešení včetně varianty „nulové“

Varianta 0:

Ponechání platného znění nařízení vlády č. 567/2006 Sb. beze změny.

Varianta 1:

Zvýšení základní hodinové sazby minimální mzdy o 1,90 Kč, zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy o 400 Kč, v návaznosti na zvýšení základní sazby minimální mzdy zvýšení nejnižších úrovní zaručené mzdy.

Varianta 2:

Zvýšení základní hodinové sazby minimální mzdy o 2,50 Kč, zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy o 500 Kč, v návaznosti na zvýšení základní sazby minimální mzdy zvýšení nejnižších úrovní zaručené mzdy. Stanovení další sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně.

Varianta 3:

Zvýšení základní hodinové sazby minimální mzdy o 3,10 Kč, zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy o 600 Kč, v návaznosti na zvýšení základní sazby minimální mzdy zvýšení nejnižších úrovní zaručené mzdy.

3. Vyhodnocení nákladů a přínosů

Identifikace nákladů a přínosů

3.1 Náklady

Obecně

Pro zaměstnavatele (s výjimkou zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením) by zvýšení minimální mzdy nemělo ani v současné ekonomické situaci představovat zásadní riziko spojené s neúměrným zvýšením jejich nákladů, které by bylo spojené s propouštěním a nárůstem nezaměstnanosti. V souvislosti s úpravou minimální mzdy nebyl v ČR nikdy v minulosti zaznamenán přímý vliv na růst nezaměstnanosti.

V materiálu o mzdách pro jednání pracovní skupiny Výboru Evropské komise pro zaměstnanost (EMCO) dne 7. března tohoto roku se k tématu nízkých a minimálních mezd konstatuje: „V rámci EU existují velké rozdíly, pokud jde o rozsah práce za nízkou mzdou a spokojenost se mzdami. V průběhu posledních let je možné sledovat divergenční trendy. Data ukazují, že neexistuje empirický důkaz pro substituci mezi nízkými mzdami a (ne)zaměstnaností. Např. země s vyšším podílem lidí pracujících za nízké mzdy nemají nižší míry nezaměstnanosti nebo vyšší míry zaměstnanosti. Naopak především v souvislosti s nízko-kvalifikovanými byl zjištěn vztah v opačném směru. Podobně v souvislosti s úrovní minimálních mezd výsledky naznačují pozitivní nebo neutrální vztah v zemích s vyššími minimálními mzdami majícími vyšší míry zaměstnanosti. Také literatura obecně nenachází efekty oslabující zaměstnanost ale spíše neutrální nebo pozitivní efekty...“.

Podle posledních dostupných údajů z Informačního systému o průměrném výděлку (dále jen „ISPV“), který zahrnoval v roce 2012 odměňování cca poloviny všech zaměstnanců České republiky, pobíralo mzdu na úrovni minimální mzdy v roce 2012 pouze 0,12% zaměstnanců. Při zvýšení minimální mzdy až o 600 Kč na 8 600 Kč za měsíc by se podle dostupných údajů z ISPV zvýšil podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou na cca 0,42 %.

Přestože je odměňování za práci na úrovni minimální mzdy v České republice častější v menších podnicích než v uvedeném systému, který zahrnuje především větší organizace, mělo by se týkat jen velmi malého počtu zaměstnanců. Podle kvalifikovaného odhadu MPSV by i v případě jejího zvýšení nemělo přesáhnout celkem cca 3 % zaměstnanců (100 – 120 tis.).

3.1.1 Varianta 0

Realizace „nulové“ varianty předpokládá zachování současného právního stavu beze změny, tzn. výše základní sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy bude ponechána na současné úrovni a nedojde ke stanovení nižších sazeb pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, jejichž možnost uplatnit se na trhu práce je v důsledku invalidity výrazně omezena. Tato varianta nepředstavuje žádné finanční náklady nejen pro státní a ostatní veřejné rozpočty, ale nemá žádný vliv ani na podnikatelskou sféru.

3.1.2 Varianta 1

V případě zvýšení základní měsíční sazby minimální mzdy na **8 400 Kč** by činil absolutní rozdíl proti současnému stavu 400 Kč a v relativním vyjádření se jedná o 5% zvýšení. Základní hodinová sazba minimální mzdy by v tomto případě činila **50,00 Kč**, což v absolutním vyjádření představuje zvýšení o 1,90 Kč a v relativním vyjádření se jedná o 4% zvýšení. Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou podle složitosti, odpovědnosti a namáhavost vykonávaných prací uvedeny v tabulce č. 1.

Tab. č. 1: Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	50,00	8 400
2.	55,20	9 300
3.	61,00	10 200
4.	67,30	11 300
5.	74,30	12 500
6.	82,00	13 800
7.	90,60	15 200
8.	100,00	16 800

Pod úrovní nově stanovené minimální (resp. zaručené) mzdy by se nacházelo celkem 33 (resp. 50) platových tarifů. Podle údajů z „Informačního systému o platu“ (dále jen „ISP“) za rok 2012 by výše doplatků do úrovně minimální mzdy u všech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, jejichž platy jsou financovány ze státního rozpočtu, činila s účinností od

1. srpna 2013 celkem cca **7,9 mil. Kč**, tj. včetně odvodů pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění (dále jen „příslušenství“) celkem cca **10,7 mil. Kč**. Výše doplatků do nejnižších úrovní zaručené mzdy by s účinností od 1. srpna 2013 činila celkem cca **22,0 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **29,7 mil. Kč**.

Při realizaci zvýšení základní sazby minimální mzdy na 8 400 Kč měsíčně by výše doplatků do úrovně minimální mzdy u zaměstnanců, jejichž platy jsou financovány z rozpočtů územních samosprávných celků, činila s účinností od 1. srpna 2013 celkem cca **6,6 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **8,9 mil. Kč**. Výše doplatků do nejnižších úrovní zaručené mzdy by s účinností od 1. srpna 2013 činila celkem cca **16,8 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **22,7 mil. Kč**.

U zaměstnanců, jejichž platy jsou financovány z rozpočtů zdravotních pojišťoven, by výše doplatků do úrovně minimální mzdy činila s účinností od 1. srpna 2013 celkem cca **2,4 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **3,2 mil. Kč**. Výše doplatků do nejnižších úrovní zaručené mzdy by s účinností od 1. srpna 2013 činila celkem cca **5,5 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **7,4 mil. Kč**.

Při kalkulaci dopadů zvýšení základní sazby minimální mzdy v podnikatelské sféře je třeba odhadnout počet zaměstnanců, kteří pobírají mzdu pod navrhovanou minimální mzdou (50 Kč/hod) a vyčíslit doplatky do nové úrovně minimální mzdy. Počet zaměstnanců pod navrhovanou minimální mzdou je možné odhadnout z aktuálních údajů ISPV za rok 2012. Odhad vychází z průměrné měsíční mzdy a bere v úvahu hodinovou mzdu za 4. čtvrtletí 2012. Pro vyčíslení dopadu zvýšení minimální mzdy umožňuje ISPV rozdělit zaměstnance, kterých by se dotklo zvýšení minimální mzdy, na dvě skupiny:

- Zaměstnance se mzdou na úrovni současné minimální mzdy 8 000 Kč, přičemž hrubá měsíční mzda se jim zvýší na 8 400 Kč (dále jen „pásmo I“).
- Zaměstnance se mzdou mezi současnou a navrhovanou úrovní minimální mzdy, přičemž bude nutno doplatit rozdíl mezi současnou mzdou a navrhovanou minimální mzdou (dále jen „pásmo II“).

Na základě odhadu z ISPV by při zvýšení minimální mzdy na 8 400 Kč s účinností od 1. srpna 2013 představoval celkový doplatek do konce roku 2013 finanční náklad ve výši cca **84,6 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **113,4 mil. Kč**. Z toho doplatek u zaměstnanců v pásmu I by představoval finanční náklad cca 78,6 mil. Kč, včetně příslušenství cca 105,3 mil. Kč a u zaměstnanců v pásmu II by tento doplatek představoval finanční náklad ve výši

5,9 mil. Kč, včetně příslušenství cca 7,9 mil. Kč. Z pohledu celkového počtu zaměstnanců v podnikatelské sféře je tento finanční dopad nepodstatný.

Údaje o doplácích do nejnižších úrovní zaručené mzdy nejsou v ISPV ani v žádném jiném statistickém systému zjišťování sledovány.

V souvislosti s kalkulací nákladů je nutné upozornit na skutečnost, že finanční nároky jsou vyjádřeny pouze na období 5 měsíců, tj. od nabytí účinnosti novely nařízení vlády č. 567/2006 Sb. do konce roku 2013. V roce 2014 se projeví finanční náročnost v celoročním vyjádření.

3.1.3 Varianta 2

V případě zvýšení základní sazby minimální mzdy na **8 500 Kč** by činil absolutní rozdíl proti současnému stavu 500 Kč za měsíc a v relativním vyjádření se jedná o 6,3 % zvýšení. Základní hodinová sazba minimální mzdy by v tomto případě činila **50,60 Kč**, což v absolutním vyjádření představuje zvýšení o 2,50 Kč a v relativním vyjádření se jedná o 5,2 % zvýšení. Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací uvedeny v tabulce č. 2.

Tab. č. 2: Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	50,60	8 500
2.	55,90	9 400
3.	61,70	10 400
4.	68,10	11 400
5.	75,20	12 600
6.	83,00	13 900
7.	91,70	15 400
8.	101,20	17 000

Pod úrovní nově stanovené minimální (resp. zaručené) mzdy by se nacházelo celkem 33 (resp. 57) platových tarifů. Podle údajů z ISP za rok 2012 by výše doplatků do úrovně minimální mzdy u všech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, jejichž platy jsou financovány ze státního rozpočtu, činila s účinností od 1. srpna 2013 celkem cca **10,3 mil. Kč**, včetně příslušenství celkem cca **13,9 mil. Kč**. Výše doplatků do nejnižších úrovní zaručené mzdy by s účinností od 1. srpna 2013 činila celkem cca **30,9 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **41,7 mil. Kč**.

Při realizaci zvýšení základní sazby minimální mzdy na 8 500 Kč měsíčně by výše doplatků do úrovně minimální mzdy u zaměstnanců, jejichž platy jsou financovány z rozpočtů územních samosprávných celků, činila s účinností od 1. srpna 2013 celkem cca **8,9 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **12,0 mil. Kč**. Výše doplatků do nejnižších úrovní zaručené mzdy by s účinností od 1. srpna 2013 činila celkem cca **23,5 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **31,7 mil. Kč**.

U zaměstnanců, jejichž platy jsou financovány z rozpočtů zdravotních pojišťoven, by výše doplatků do úrovně minimální mzdy činila s účinností od 1. srpna 2013 celkem cca **3,2 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **4,3 mil. Kč**. Výše doplatků do nejnižších úrovní zaručené mzdy by s účinností od 1. srpna 2013 činila celkem cca **7,4 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **10,0 mil. Kč**.

V podnikatelské sféře by podle údajů ISPV představoval celkový doplatek do úrovně 8 500 Kč měsíčně s účinností od 1. srpna 2013 finanční náklad ve výši cca **107,8 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **144,5 mil. Kč**. Doplatek zaměstnancům v pásmu I by představoval finanční náklad v celkové výši cca 98,4 mil. Kč, včetně příslušenství cca 131,9 mil. Kč a u zaměstnanců v pásmu II by tento doplatek představoval finanční náklad v celkové výši cca 9,5 mil. Kč, včetně příslušenství cca 12,7 mil. Kč. Z pohledu celkového počtu zaměstnanců v podnikatelské sféře je tento finanční dopad nepodstatný.

Údaje o doplatcích do nejnižších úrovní zaručené mzdy nejsou v ISPV ani v žádném jiném statistickém systému zjišťování sledovány.

V souvislosti s kalkulací nákladů je nutné upozornit na skutečnost, že finanční nároky jsou vyjádřeny pouze na období 5 měsíců, tj. od nabytí účinnosti novely nařízení vlády č. 567/2006 Sb. do konce roku 2013. V roce 2014 se projeví finanční náročnost v celoročním vyjádření.

3.1.4 Varianta 3

V případě zvýšení základní sazby minimální mzdy na **8 600 Kč** by činil absolutní rozdíl proti současnému stavu 600 Kč za měsíc a v relativním vyjádření se jedná o 7,5 % zvýšení. Základní hodinová sazba minimální mzdy by v tomto případě činila **51,20 Kč**, což v absolutním vyjádření představuje zvýšení o 3,10 Kč a v relativním vyjádření se jedná o 6,4 % zvýšení. Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací uvedeny v tabulce č. 3.

Tab. č. 3: Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	51,20	8 600
2.	56,50	9 500
3.	62,40	10 500
4.	68,90	11 600
5.	76,10	12 800
6.	84,00	14 100
7.	92,70	15 600
8.	102,40	17 200

Pod úrovní nově stanovené minimální (resp. zaručené) mzdy by se nacházelo celkem 37 (resp. 65) platových tarifů. Podle údajů z ISP za rok 2012 by výše doplatků do úrovně minimální mzdy u všech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, jejichž platy jsou financovány ze státního rozpočtu, činila s účinností od 1. srpna 2013 celkem cca **12,7 mil. Kč**, včetně příslušenství celkem cca **17,1mil. Kč**. Výše doplatků do nejnižších úrovní zaručené mzdy by s účinností od 1. srpna 2013 činila celkem cca **40,9 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **55,2 mil. Kč**.

Při realizaci zvýšení základní sazby minimální mzdy na 8 600 Kč měsíčně by výše doplatků do úrovně minimální mzdy u zaměstnanců, jejichž platy jsou financovány z rozpočtů územních samosprávných celků, činila s účinností od 1. srpna 2013 celkem cca **11,3 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **15,3 mil. Kč**. Výše doplatků do nejnižších úrovní zaručené mzdy by s účinností od 1. srpna 2013 činila celkem cca **29,5 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **39,8 mil. Kč**.

U zaměstnanců, jejichž platy jsou financovány z rozpočtů zdravotních pojišťoven, by výše doplatků do úrovně minimální mzdy činila s účinností od 1. srpna 2013 celkem cca **3,9 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **5,3 mil. Kč**. Výše doplatků u nejnižších úrovní zaručené mzdy by s účinností od 1. srpna 2013 činila cca **9,5 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **12,8 mil. Kč**.

V podnikatelské sféře by podle údajů ISPV představoval celkový doplatek do úrovně 8 600 Kč měsíčně s účinností od 1. srpna 2013 finanční náklad ve výši cca **132,1 mil. Kč**, včetně příslušenství cca **177,0 mil. Kč**. Doplatek u zaměstnanců v pásmu I by představoval finanční náklad ve výši cca 118,0 mil. Kč, včetně příslušenství cca 158,1 mil. Kč a u zaměstnanců v pásmu II by tento doplatek představoval finanční náklad ve výši

cca 14,0 mil. Kč, včetně příslušenství cca 18,8 mil. Kč. Z pohledu celkového počtu zaměstnanců v podnikatelské sféře je tento finanční dopad nepodstatný.

Údaje o doplatcích do nejnižších úrovní zaručené mzdy nejsou v ISPV ani v žádném jiném statistickém systému zjišťování sledovány.

V souvislosti s kalkulací nákladů je nutné upozornit na skutečnost, že finanční nároky jsou vyjádřeny pouze na období 5 měsíců, tj. od nabytí účinnosti novely nařízení vlády č. 567/2006 Sb. do konce roku 2013. V roce 2014 se projeví finanční náročnost v celoročním vyjádření.

3.1.5 Finanční dopady jednotlivých variant - souhrn

V tabulce č. 4 je uveden přehled finanční náročnosti doplatků do nově navržených základních sazeb minimální mzdy v jednotlivých variantách včetně příslušenství.

Tab. č. 4: Finanční dopady doplatků do základní sazby minimální mzdy vč. příslušenství (mil. Kč)

Finanční dopady	Varianta 0	Varianta 1 (MM 8 400 Kč)	Varianta 2 (MM 8 500 Kč)	Varianta 3 (MM 8 600 Kč)
státní rozpočet	---	10,7	13,9	17,1
rozpočty územních samosprávných celků	---	8,9	12,0	15,3
rozpočty zdravotních pojišťoven	---	3,2	4,3	5,3
podnikatelská sféra	---	113,4	144,5	177,0

V tabulce č. 5 je uveden přehled finanční náročnosti doplatků do nově navržených nejnižších úrovní zaručené mzdy v jednotlivých variantách včetně příslušenství.

Tab. č. 5: Finanční dopady doplatků do nejnižších úrovní zaručené mzdy vč. příslušenství (mil. Kč)

Finanční dopady	Varianta 0	Varianta 1 (MM 8 400 Kč)	Varianta 2 (MM 8 500 Kč)	Varianta 3 (MM 8 600 Kč)
státní rozpočet	---	29,7	41,7	55,2
rozpočty územních samosprávných celků	---	22,7	31,7	39,8
rozpočty zdravotních pojišťoven	---	7,4	10,0	12,8
podnikatelská sféra	---	nesledováno	nesledováno	nesledováno

3.2 Přínosy

Zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy by mohlo přispět k omezení výplat mezd „na černo“, které jsou některými zaměstnavateli vypláceny vedle povinných minim, a ke zvýšení zájmu o práci tuzemských osob na pracovních místech, kde jsou nyní často zaměstnáváni cizinci.

Zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy by se mělo pozitivně projevit ve vyšších příjmech systémů sociálního a zdravotního pojištění. Předpokládaný nárůst příjmů sociálního pojištění (od zaměstnavatelů i zaměstnanců) by mohl činit v případě varianty 1 cca 180 mil. Kč, v případě varianty 2 cca 230 mil. Kč a v případě varianty 3 cca 270 mil. Kč za rok. Příjmy ze zdravotního pojištění by se mohly zvýšit v případě varianty 1 o 260 mil. Kč, v případě varianty 2 o 320 mil. Kč a v případě varianty 3 o 390 mil. Kč za rok.

4. Návrh řešení

4.1 Stanovení pořadí variant a výběr nejvhodnějšího řešení

Jak již bylo uvedeno výše, základní měsíční sazba minimální mzdy byla naposledy zvýšena s účinností od 1. ledna 2007; základní hodinová sazba minimální mzdy s účinností od 1. července 2006. Počátkem letošního roku byla problematika zvýšení minimální mzdy znovu otevřena na úrovni tzv. tripartity - Rady hospodářské a sociální dohody ČR. Na 102. Plenární schůzi konané dne 25. dubna bylo mezi všemi partnery dosaženo shody na předložení návrhu na zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy ministryní práce a sociálních věcí do legislativního procesu a následně k projednání vládě. Jednotlivé možné varianty řešení proto zohledňují i návrhy formulované na tomto jednání stranou zaměstnavatelů a stranou odborů.

Varianta 0 předpokládá ponechání minimální mzdy i nejnižších úrovní zaručené mzdy na současné úrovni, a to pro všechny zaměstnance bez rozdílu. Došlo by k dalšímu snížení kupní síly minimální mzdy od počátku roku 2007 o 20,4 %. Podíl hrubé minimální a průměrné mzdy by mohl poklesnout na 31,2 % (v čistém vyjádření na 36,1 %). Relace čisté minimální mzdy k životnímu minimu zvýšenému o část nákladů na bydlení (o normativní náklad na bydlení jednotlivce pro nájemní byt v obci s počtem obyvatel od 50 000 do 99 999) by klesl na 78,3 %. Došlo by ke snížení rozdílu mezi výší pracovních a sociálních příjmů a k dalšímu oslabení funkce minimální mzdy.

Žádná z variant zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy neohroží vývoj zaměstnanosti a neměla by představovat pro zaměstnavatele neúnosnou mzdově

nákladovou zátěž. Zaměstnaným občanům s nižší kvalifikací, kteří pracují za mzdu na úrovni minimální mzdy, by její zvýšení mělo pomoci se zabezpečením vyšších životních nákladů z pracovních příjmů a přispět ke zvýšení jejich koupěschopné poptávky.

Varianta 1 (zvýšení o 400 Kč) představuje řešení akceptovatelné **stranou zaměstnavatelů**. Podíl hrubé minimální a průměrné mzdy by mohl stoupnout na cca 32,8 % (v čistém vyjádření na 37,9 %). Relace čisté minimální mzdy k životnímu minimu zvýšenému o část nákladů na bydlení (o normativní náklad na bydlení jednotlivce pro nájemní byt v obci s počtem obyvatel od 50 000 do 99 999) by vzrostla na 82,2 %. Toto zvýšení minimální mzdy by však v čistém vyjádření nezabezpečovalo dostatečnou úroveň příjmů k zajištění základních životních potřeb zaměstnance. Příjem zaměstnance, jehož náklady na bydlení by převyšovaly 3 710 Kč, by musel být nadále zvyšován formou sociálních dávek.

Varianta 3 (zvýšení o 600 Kč) je považována **stranou odborů** za nejnižší akceptovatelnou změnu. Podíl hrubé minimální a průměrné mzdy by mohl stoupnout na cca 33,6 % (v čistém vyjádření na 38,8 %). Relace čisté minimální mzdy k životnímu minimu zvýšenému o část nákladů na bydlení (o normativní náklad na bydlení jednotlivce pro nájemní byt v obci s počtem obyvatel od 50 000 do 99 999) by vzrostla na 84,1 %.

Varianta 2 (zvýšení o 500 Kč) je kompromisním řešením mezi návrhy stran zaměstnavatelů a odborů. Tímto navýšením minimální mzdy by došlo k dalšímu mírnému posílení její kupní síly a motivace k práci. Zvýšení příjmů z pracovní činnosti by umožnilo zaměstnancům lépe se vyrovnat s rostoucími životními náklady. Zároveň by došlo k posílení pracovních příjmů a zvětšení rozdílu mezi těmito příjmy a příjmy nepracujících osob ze sociálních dávek. Podíl hrubé minimální mzdy a průměrné mzdy by mohl stoupnout na cca 33,2 % (v čistém vyjádření na 38,3 %). Relace čisté minimální mzdy k životnímu minimu zvýšenému o část nákladů na bydlení (o normativní náklad na bydlení jednotlivce pro nájemní byt v obci s počtem obyvatel od 50 000 do 99 999) by vzrostla na 83,2 %. Došlo by tak ke snížení rozdílu mezi čistou minimální mzdou a částkou potřebnou k pokrytí základních životních potřeb. Stanovení další sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, na úrovni současné základní sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy, by vyloučilo další novou zátěž pro zaměstnavatele těchto zaměstnanců, kteří se v předchozím a letošním roce museli vyrovnat kromě změn zákona o zaměstnanosti i se zrušením možnosti poskytování doplatků do nižších sazeb. **Jako nejvhodnější proto byla k legislativnímu řešení vybrána tato varianta.**

5. Implementace doporučené varianty a vynucování

Věcné řešení vyžaduje změnu nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Kontrolu dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, vykonává Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

6. Přezkum účinnosti regulace

Účinnost nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., se navrhuje od 1. srpna 2013. Dopady navržených změn budou průběžně sledovány a vyhodnocovány.

7. Konzultace a zdroje dat

Zástupci zaměstnavatelů, zástupci zaměstnanců, opakované jednání v RHSD, Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených, Svaz českých a moravských výrobních družstev, osoby, které pobírají současně invalidní důchod a náhradu za ztrátu na výděleku, pojišťovna Kooperativa.

ISP, ISPV, speciální šetření u zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením, EUROSTAT, podklad pro jednání EMCO.

8. Kontakt na zpracovatele RIA

Ing. Jan Klusáček, Ministerstvo práce a sociálních věcí, odbor analýz a statistik, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2, tel. 221922375, e-mail: jan.klusacek@mpsv.cz

Ing. Libor Santner, Ministerstvo práce a sociálních věcí, odbor pracovněprávní legislativy, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2, tel. 221922351, e-mail: libor.santner@mpsv.cz

Mgr. Dana Roučková, Ministerstvo práce a sociálních věcí, odbor pracovněprávní legislativy, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2, tel. 221922283, e-mail: dana.rouckova@mpsv.cz

B.

- **Dopad na rovnost žen a mužů, na životní prostředí a sociální dopady včetně dopadů na specifické skupiny obyvatel. Zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k zákazu diskriminace**

Ve vztahu k rovnosti mužů a žen je návrh nařízení vlády neutrální. Návrh nebude mít dopad na životní prostředí.

Navrhované zvýšení minimální mzdy příznivě ovlivní úroveň mezd zaměstnanců, posílí jejich kupní sílu a umožní pokrýt vyšší podíl životních nákladů na zabezpečení základních životních potřeb z vlastních pracovních příjmů. Přispěje ke snížení sociálních výdajů státu a ke zvýšení motivace k zaměstnání.

Stanovení dalších sazeb pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu, by mělo mít pozitivní vliv na jejich pracovní uplatnění a resociaci. Tato úprava nepopírá princip rovnosti v odměňování. Všem zaměstnancům bez rozdílu přísluší mzda, plat nebo odměna z dohody podle jimi vykonávané práce a za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je zaměstnavatel povinen poskytovat stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody (§ 110 zákoníku práce). Tato zásada je však prolomena samotnou existencí institutu minimální mzdy, neboť se jedná o stanovení určité částky, kterou musí obdržet jako mzdu každý zaměstnanec bez ohledu na to, zda odpovídá výsledkům nebo hodnotě jeho práce. Stejnou částku tak nutně obdrží zaměstnanci s rozdílnou výkonností nebo zaměstnanci, kteří vykonávají práci rozdílné hodnoty. Z hlediska proporcionality tak zde byl upřednostněn princip ochrany před nepřiměřeně nízkými mzdami a tento princip je upřednostňován ve 20 zemích Evropské unie.

Návrh nařízení vlády neobsahuje žádné ustanovení, které by bylo v rozporu se zákazem diskriminace.

- **Zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů a zhodnocení korupčních rizik**

Navrhované řešení nemá žádné dopady na ochranu soukromí či osobních údajů a neskýtá žádná korupční rizika. Návrh nerozšiřuje kompetence orgánů veřejné správy.

C. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky, se zákonem, k jehož provedení je navržena, s předpisy Evropské unie, judikaturou soudních orgánů Evropské unie, s obecnými právními zásadami práva Evropské unie a s mezinárodními smlouvami, jimiž je ČR vázána

Navrhovaná právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky i se zákonem, k jehož provedení je navržena. § 111 (minimální mzda) a § 112 (zaručená mzda) zákoníku práce patří mezi ustanovení, která definují základní principy spravedlivého odměňování zaměstnanců za práci, jehož východiskem je čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Zmocnění pro vydání nařízení vlády obsahuje § 111 odst. 2 a § 112 odst. 2 zákoníku práce.

Garance určité minimální mzdy je závazek vyplývající z Charty základních práv pracujících, která vychází z Evropské sociální charty. Právní úpravou zaručené mzdy plní Česká republika povinnost zabezpečit ochranu zaměstnance při poskytování spravedlivé odměny za práci, ale na rozdíl od minimální mzdy pouze v případě, že není dostatečně zajištěna výsledky dialogu mezi sociálními partnery, tedy mzdovými ujednáními v kolektivních smlouvách. Tato povinnost pro Českou republiku vyplývá zejména z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 26 z roku 1928 - Úmluva o zavedení metod stanovení minimálních mezd, kterou ratifikovala Československá republika v roce 1950 (k její publikaci došlo sdělením č. 439/1990 Sb.). Českou republikou byla v září 2009 ratifikována mezinárodní Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, kterou v prosinci 2006 schválilo Valné shromáždění Organizace spojených národů. Tato mezinárodní Úmluva ukládá důsledné naplňování existujících lidských práv a svobod z hlediska osob se zdravotním postižením. Uznává jejich důstojnost a rovné postavení, právo na samostatnost a nezávislost, na svobodné rozhodování, podporuje zapojení osob se zdravotním postižením do všech politik, které se jich dotýkají. Úmluva je založena na principu rovnoprávnosti, jejím cílem je chránit a zajistit rovný přístup k právům a svobodám pro osoby se zdravotním postižením a zajistit respektování jejich důstojnosti. Za mimořádně důležité pokládá zajištění přístupu zdravotně postižených k fyzickému, ekonomickému, sociálnímu a kulturnímu prostředí, ke vzdělávání, k rehabilitaci, k informacím a komunikaci. Bylo by proto v rozporu se smyslem této Úmluvy, kdyby přístup k prostředí pracoviště, resp. pracovnímu kolektivu, měl být ztížen. Nebudou-li tyto osoby zaměstnány, o řadu těchto nezbytných kontaktů nepochybně přijdou a mohou se ocitnout v izolaci. Přitom je nad vší pochybnost, že práce je pro ně „terapií“, která jim alespoň trochu usnadní vyrovnat se s těžkým osudem, zbaví je pocitu zbytečnosti a poskytne možnost seberealizace.

Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, v čl. 7 odst. 2 stanoví, že pokud jde o zdravotně postižené osoby, nedotýká se zásada rovného zacházení práva jednotlivých států přijímat opatření zaměřená na vytváření takových ustanovení, která podporují nebo chrání zařazení těchto osob do

pracovního prostředí. Za takovou úpravu by proto mělo být považováno i navrhované ponechání výše minimální mzdy těchto osob na současné úrovni.

Navrhované nezvyšování minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého a třetího stupně není v rozporu ani se směrnicí Rady 2000/78/ES, ani s výše uvedenou Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením nebo jinými mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána. Toto řešení akcentuje objektivně daný předpoklad nižší výkonnosti těchto osob, který by je při stejně vysoké minimální mzdě negativně limitoval při uplatnění na trhu práce, neboť je zřejmé, že zaměstnavatelům odevzdají ve srovnání se zaměstnanci bez tohoto zdravotního znevýhodnění nižší protihodnotu za stejnou odměnu. Trvání na stejné částce minimální mzdy čistě z důvodu formální rovnosti se pak paradoxně obrací proti zdravotně znevýhodněným osobám jako další ztěžující okolnost při jejich zaměstnatelnosti. Návrh není v rozporu ani s judikaturou soudních orgánů EU či obecnými právními zásadami práva Evropské unie.

Zvláštní část

K čl. I - bodům 2 a 3

V souladu se zákonným zmocněním a v návaznosti na vývoj ekonomiky, růst mezd a spotřebitelských cen se navrhuje zvýšit základní sazbu minimální mzdy a na ni navazující nejnižší úrovně zaručené mzdy o 500 Kč měsíčně a o 2,50 Kč za hodinu.

K čl. I – bodům 1 a 4

Zmocnění obsažená v § 111 odst. 2 a 112 odst. 2 zákoníku práce umožňují vládě nařízením stanovit další sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance. K ochraně zaměstnanců, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně a dosahují v důsledku zdravotního postižení prokazatelně nižšího výkonu ve srovnání s jinými zaměstnanci, se proto navrhuje zachovat možnost poskytovat doplatek do současné, nikoliv valorizované, výše základní sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy.

K čl. II

Změny v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. se navrhuje provést tak, aby nabyly účinnosti již dnem 1. srpna 2013.